



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general
básica Enrique Gil Calderón- Guayaquil, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Olga Tatiana Lascano Sancán (ORCID: 0000-0003-0764-758X)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Piura- Perú

2019

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía y fortaleza, él me ha permitido cumplir esta meta, para lograr mis objetivos por su infinita bondad y amor conmigo.

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanas que amo de manera muy especial por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, gracias mil gracias.

A mis hijos Cristhian y Johan quienes son mi inspiración y el motor de mi vida fueron parte muy importante de lo que hoy puedo presentar.

A Katia por estar siempre conmigo, quien con sus ocurrencias y locuras hizo que nuestros días de estudio fueran más placenteros.

A mi amiga incondicional Arelis Manrique por estar en la buenas y en las malas, compañera de estudio, por brindarme su apoyo y palabras de aliento para no desistir y seguir en el intento. Finalmente quiero dedicar esta tesis a” LAS MAÑANERAS”, por no rendirnos y seguir luchando hasta el final.

Agradecimiento

El presente trabajo de tesis me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la universidad “César Vallejo” y todos los docentes por su importante aporte y participación activa en el desarrollo de esta tesis. Debo destacar, por encima de todo, su disponibilidad y paciencia que hizo que nuestras siempre acaloradas discusiones redundaran benéficamente tanto a nivel científico como personal.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00AM del día 08 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Clima organizacional y desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018, presentada/o por el /la bachiller Lascano Sancán, Olga Tatiana

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
APROBADA POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 08 de agosto de 2019

Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner
PRESIDENTE



Mg. Agurto Marchán Winner
SECRETARIO

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lascano Sancán, Olga Tatiana, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada C.I. 0922556410, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. la tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. tesis no ha sido auto, plagiada es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. los datos presentados en los resultados son reales, no han sido parcelados ni duplicados ni copiado y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en una parte aporte de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), (plagio información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representa representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mí acción sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Agosto del 2019



Lascano Sancán, Olga Tatiana
CI. 0922556410

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de ilustraciones.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de las Variables.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	37
Cuestionario sobre clima organizacional.....	38
Base de datos de Clima Organizacional	40
Validación de estructura y contenido de cuestionario sobre clima organizacional	41
Validación de estructura y contenido de cuestionario sobre clima organizacional	43
Ficha de observación de desempeño docente	45
Base de datos de la variable desempeño docente.....	47
Validación de estructura y contenido de ficha de observación del desempeño docente.....	50
Matriz de consistencia.....	52

Autorización para aplicar cuestionarios.....	55
Formulario de autorización para publicación de tesis.....	56
Acta de aprobación de originalidad de tesis.	57
Pantallazo del Software Turnitin	58
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	59

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población	22
Tabla 2 Nivel del clima organización y el desempeño docente.	22
Tabla 3 Nivel de la dimensión interacción en el desempeño docente	23
Tabla 4 Nivel de la dimensión estructura en el desempeño docente	24
Tabla 5 Nivel de la dimensión productividad en el desempeño docente.....	25
Tabla 6 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente.....	26
Tabla 7 Correlación entre interacción y el desempeño docente	27
Tabla 8 Correlación entre estructura y el desempeño docente	28
Tabla 9 Correlación entre productividad y el desempeño docente.....	29

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Clima organizacional y desempeño docente1	22
Ilustración 2 Nivel de la dimensión interacción en el desempeño docente	23
Ilustración 3 Nivel de la dimensión estructura en el desempeño docente	24
Ilustración 4 Nivel de la dimensión productividad en el desempeño docente.....	25

RESUMEN

El presente estudio se originó en la necesidad de diagnosticar el estado del clima que se vive en la unidad educativa; por este motivo se buscó relacionarlo con otro de los aspectos fundamentales en el proceso educativo como es el desempeño docente; en este caso, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil – Ecuador, 2018.

La investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional; su muestra estuvo compuesta por los 30 docentes de la institución, a ellos se les aplicó un cuestionario que mide el clima organizacional y consta de 18 ítems con escala con los valores Nunca (1), Casi nunca (2), casi siempre (3), siempre (4) este instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,926; y el segundo instrumento la ficha de observación que mide el desempeño docente y consta de 18 ítems con una escala Nunca (1), Casi nunca (2), casi siempre (3), y siempre (4), este instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,920**, la investigación fue no experimental, y la información fue procesada con el programa estadístico SPSS de correlación de Pearson.

En los resultados obtenidos el 93% califica al clima organizacional y al desempeño docente en un nivel medio. Luego de procesar los resultados se pudo arribar a la conclusión de que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018 esto se corrobora con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, con un coeficiente de 0,920**, que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Se concluye que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente de la escuela de educación general básica Enrique Gil Calderón.

Palabras claves: Clima organizacional, interacción, estructura, productividad, desempeño docente

ABSTRACT

The present study originated in the need to diagnose the state of the climate that is lived in the educational unit; For this reason, it was sought to relate it to another of the fundamental aspects in the educational process such as teaching performance; In this case, the general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the teaching performance of the fiscal school of basic general education Enrique Gil Calderón Guayaquil institution - Ecuador, 2018.

The research was quantitative, with a descriptive correlational design; their sample was composed of the 30 teachers of the institution, a questionnaire was applied to them that measures the organizational climate and consists of 18 items with scale with the values Never (1), Almost never (2), almost always (3) , always (4) this instrument achieves a reliability of the Cronbach's Alpha of 0.926; and the second instrument the observation sheet that measures the teaching performance and consists of 18 items with a scale Never (1), Almost never (2), almost always (3), Almost always and (4) always, this instrument reaches a Cronbach's alpha reliability of 0.920 **, the research was non-experimental, and the information was processed with the Pearson SPSS statistical correlation program. In the results obtained, 93% rate the organizational climate and teaching performance at an average level. After processing the results, it was possible to arrive at the conclusion that there is a significant relationship between the organizational climate and the teaching performance in the “Enrique Gil Calderón” general fiscal school of Guayaquil- Ecuador in 2018 this is corroborated with the Pearson's correlation coefficient application, with a coefficient of 0.920 **, indicates a high and direct relationship and a bilateral significance of less than 0.01. It is concluded that the organizational climate significantly influences the teaching performance of the Enrique Gil Calderón basic general education school.

Keywords: Organizational climate, interaction, structure, productivity, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

Un problema atente en cualquier tipo de institución es sin duda alguna el clima organizacional, razón por la que existe un mediano e incluso alto interés por conocer e investigar a fondo su naturaleza para así proponer alternativas de mejora, promoviendo la pacificidad de en este caso la unidad educativa.

Las entidades educativas requieren de docentes, personal administrativo e incluso directivo que notifiquen de carácter ágil en el asunto de conseguir un correcto clima organizacional en las diferentes áreas o departamentos de la unidad, es preciso remarcar que la sociedad requiere de escuelas cuyos docentes estén implicados con el impulso general, capacitados para enseñar a los niñ@s, adolescentes y orientarlos paso a paso en el extenso y complicado vía de enseñanzas a los estudiantes. Los educadores deben cambiar sus buenas relaciones con los estudiantes para poder llevar esos nuevos conocimientos por lo que se requiere de un guía o administrador donde se sientan guiados, apoyados para realizar sus tareas con seguridad. Si los directores cumplen con su papel y asumen su rol como líderes, en cuanto a la guía y apoyo de los educadores en sus labores pedagógicas las cuales son sumamente importante en el desempeño laboral de un docente debido a su rol de formar y enseñar a la comunidad educativa, esto se ve reflejado cuando la educación empieza a cambiar, y por ende tendremos un buen desempeño dentro de la Unidad Académica.

El estudio (Rincón, 2005) en su investigación en la provincia de Andahuaylas asume que una gran parte de las escuelas del Valle tiene un grado malo en su desempeño laboral por lo que están afectando el estilo de liderazgo en los administradores educativos. En Ecuador el Ministerio de Educación considera que el 100 % de las instituciones educativas deben cumplir con la elaboración del código de convivencia el mismo que debe reflejar acuerdos basados en fundamentos que se refieran a una convivencia escolar pacífica, basándose en el marco del respeto y Buen Vivir, sin embargo no en todas las instituciones educativas se refleja un ambiente armónico y pacífico, esto se debe a diversas causas que en ciertas ocasiones inciden en el desempeño de los educadores.

Esta problemática se debe a que en la institución Enrique Gil Calderón, el ambiente donde se trabaja no dejan que los educadores muestren un buen desenvolvimiento laboral pues varios aspectos influyen en la ejecución de sus labores.

A Nivel Internacional, se ha tomado diversas muestras del comportamiento de las variables de estudio, entre los que se menciona a:

(Hinojosa, 2016) Ejecutó una indagación titulada: ambiente estructural y complacencia profesional de pedagogos del instituto sagrados corazones patriarcas, en la Facultad de Chile. Siendo su objetivo determinar la relación del Ambiente Estructural y bienestar laboral del colegio sagrados corazones, en la Universidad Playa Ancha de Chile. La metodología empleada fue el problemático metodológico. Su estudio fue de ejemplo básico y con un diseño característico correlacional, de corte transversal, considero como muestra a 60 profesores, quienes desarrollaron cuestionarios: el primero era ambiente estructural y el segundo fue del bienestar laboral. Los efectos prueban una correspondencia específica alta ($r_s = 0,754$, $p. 0.05$). Según sus hallazgos finiquitó que: Coexiste una concordancia continua y real entre el ambiente estructural y el bienestar laboral.

(Huamán, 2018) al realizar su indagación titulada clima laboral y desempeño pedagogo en la institución Marianista, la indagación fue no experimental de esquema correlacional, se trabajó con un modelo poblacional de 52 maestros de la escuela Marianista de la jurisdicción de Hunter Arequipa. Para la recolección de investigación se utilizó como habilidad la indagación y como herramienta el interrogatorio para ambas variables, estos efectos estuvieron autorizados por especialistas y la confabulación por el Alfa De Cronbach, logrando efectos tolerables en duales instrumentos. Los antecedentes conseguidos concurren mediante el estadígrafo SPSS 23, se elaboran representativos de frecuencias y proporciones hacia cada variable y sus dimensiones. Los efectos logrados señalan que, si tiene una correspondencia entre sus variables Clima laboral y desempeño pedagogo, el factor de correlación es 0.474 esto manifiesta una relación verdadera contenida indicadora, lo que se expone con el valor del estadístico “rho” de Spearman; por lo que, se aprueba la variable en estudio.

(Mejía, 2015) En su investigación nombrada "Clima educacional y desempeño laboral en la institución educativa N° 2076 Jerusalén distrito Puente Piedra 2013",

mantuvo como logro establecer la concordancia entre ambiente escolar y el trabajo educativo en la escuela N°2076 Jerusalén distrito Puente Piedra. La averiguación se desarrolló sobre un modelo gráfico correlacional, con una orientación cuantitativo, donde el modelo constó de 40 maestros. Para dar a conocer la averiguación solicitada, anticipadamente se aprobaron los instrumentos, de razonamientos dando su información de técnicas sobre el de alfa de Cronbach, la cual es una técnica que se usó para los cuestionarios que fueron medidas con la escala de Likert, de las variables clima educacional y el desempeño laboral, se establece que hay una correspondencia entre las variables con una significancia de 0.804.

(Paniagua, 2014) En su investigación titulada Clima organizacional y Desempeño laboral en maestros de la escuela “Húsares De Junín” Lima 2014 donde obtuvieron 17 docentes el título de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo logro establecer la relación que tuvieron sus variables. Esta exploración posee un esquema correlacional de corte transversal, y se han manipulado dos herramientas de recaudación dando información que fueron empleadas en cada una de las variables en una de las muestras donde se utilizó 32 didácticos: en ambas variables se utilizó la encuesta, estos instrumentos fueron aprobados por juicios de expertos donde manifiestan su confiabilidad estadísticamente. Por lo tanto, hay una concordancia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, encontrando una relación de $p=0.000$ que es un nivel significativo de 0,05 (bilateral), esto nos indicó que hay una correlación alta. En donde hay una relación directa y significativa entre las dos variables en estudio de los educadores de la unidad educativa.

De la misma manera se consideró a nivel nacional las investigaciones como:

(Medina, 2017) su investigación reconoce Sucesos del ambiente organizacional y el desempeño de los maestros de la unidad educativa S.D.G. – Quito, esta investigación se la realizó de una forma descriptiva y se manejó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En el análisis de la variable ambiente organizacional y desempeño de los maestros donde se invitaron a cincuenta (50) docentes que correspondían a la muestra de personas que laboraban en la institución. La comprobación del clima organizacional se efectuó con el cuestionario de Hay McBer que tiene ochenta (80) participantes, estos cuentan con la apreciación de los trabajadores donde se miden las dimensiones de responsabilidad, maleabilidad, estándares de calidad, estímulos, claridad y trabajo en equipo. La estimación del trabajo educativo se lo realizó con cuatro (4) herramientas

educativas diseñados de bajo los parámetros del Mineduc, definitivos con el fin de considerar las es dimensiones como: Dominio disciplinar, comisión de estudio, progreso intelectual y responsabilidad ética. Las consecuencias de valoración de desempeño del educador son que se encuentran en un nivel medio, esta unidad educativa está dentro del modelo establecido por el Mineduc. Los resultados obtenidos en el tema de estudio tienen una correlación positiva muy baja del clima estructural en el desempeño laboral, en donde se observa que hay una brecha en la escala crítica de la dimensión de estímulos de la variable clima organizacional, pero no reincide en el desempeño laboral. La I.E debe trabajar más en la estimulación de los docentes para lograr un mejor ambiente organizacional dentro de la institución, y para mejorar el desempeño laboral orientando a los trabajadores a fomentar la maleabilidad y conseguir la meta propuesta por la unidad educativa.

(Quintero, 2015) esta investigación titulada Clima organizacional y desempeño docente del Colegio San Francisco). Universidad Técnica de Machala. Siendo su objetivo establecer el vínculo entre clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco. La metodología empleada es el hipotético deductivo la averiguación se desarrolló dentro del nivel correlacional, debido a que las variables y dimensiones medidas fueron situadas bajo una prueba de correlación, La población de la presente investigación estuvo constituida por 110 docentes del colegio San Francisco, aplicándose los instrumentos en la escala de Likert con preguntas cerradas. Las deducciones obtenidas indican que una relación significativa alta ($r_s 0.642$, $p < 0.005$) entre sus variables.

(Cardona, 2017) en este trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la motivación de los empleados de la UCACUE según su naturaleza fue descriptiva, transversal, correlacional. Para analizar las variables en estudio se realizó instrumento de evaluación, en el clima organizacional se aplicó un cuestionario, con una distribución de cuatro dimensiones: economía, realización personal, estímulo, relaciones interpersonales y seguridad de vida. El resultado de confiabilidad del instrumento de evaluación mostró un coeficiente alfa de Cronbach en donde clima organizacional y de la motivación laboral de 0.879 y 0.914. Los resultados muestran que, el personal que participó en este estudio es favorable en la primera variable; en la segunda variables en estudio dio como resultado un nivel muy favorable; las dos variables fueron medidas en un continuo de 1-5. Por lo tanto, hay una relación positiva moderada.

Álvarez (2014) en su sondeo de: clima organizacional consigue ser sujeción y obstáculo para un mejor desempeño docente de la escuela Manuel Gonzales Prada. Esta investigación se la realizó con el objetivo establecer la asociación entre clima organizacional y el buen desempeño de los educadores en la I.E, Manuel Gonzales Prada Los Olivos. El procedimiento que se manejó con la problemática del diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra de 120 educadores de la unidad educativa, a quienes se les aplicó una encuesta, siendo los cuestionarios al estilo likert. Se optó para la correlación, el coeficiente de Spearman, alcanzando un resultado de 0.826 en donde existe una correlación alta y específica entre los aspectos que se consideró en esta indagación.

(Paez, 2015) este estudio: el clima organizacional y el desempeño de los administradores y docente, en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador. Obtuvo como meta: establecer las relaciones entre el clima organizacional y el desempeño de los administradores y docentes. Fue tipo básico y diseño correlacional, el 71% de los maestros dicen que muchas veces el clima laboral incide en el desempeño de los administradores y docentes.

El siguiente trabajo tiene como fin ser un aporte a la solución de una problemática de gran trascendencia dentro de las escuelas, ya que da varias opciones para incentivar al recurso humano y a su vez crear un medio estructural positivo para el buen desempeño entre las personas que conforman una institución.

En las teorías relacionadas al tema encontramos diversos autores como por ejemplo (Smith, 2002) indican que el clima Organizacional responde a una propiedad de la institución que plasma aquello que se da internamente en el establecimiento. Los espacios escolares son beneficiosos cuando la relación entre quienes laboran es buena. Se puede expresar

(Chiavenato, 2009) indica que el ambiente organizacional hace referencia al clima interno que existe en el personal de la institución, donde hay que relacionar y motivar a los trabajadores señalando la formación particular sobre características motivacionales del clima organizacional. Afirma que el estado laboral docente es un grupo de agentes

determinantes, sea de forma negativa o eficiente, respecto al comportamiento de docentes. Actualmente, es muy conveniente que las instituciones educativas en su conjunto sostengan un clima favorable, ya que permite optimizar su desempeño docente y de esa forma dar lo mejor de sí, que permita materializar los objetivos de su institución educativa, ello le permite diferenciarse de otras.

(Robbins, 2004) dice que el clima organizacional es un medio estructurado del establecimiento educativo que fortalece las relaciones externas las cuales pueden incidir en su desempeño laboral” (p. 23). Es decir, asume como prioridad a la comunidad educativa que influye en el fortalecimiento externo en el trabajo de los docentes.

(Cornell, 1995) Indica que “el clima de la organización es un acople de definiciones o conocimientos que poseen los individuos sobre su propia labor, los roles que asume, en dependencia con el resto de la distribución y su estructura”. En este sentido, lo que mantiene que el tiempo organizacional está constituido por las diversas valoraciones que tienen todas las personas sobre sus funciones o trabajos que tienen a cargo las organizaciones, o en funcionamientos otros trabajadores de la misma asociación. Los ámbitos de la educación se pueden indicar que el clima organizacional constará constituido con una mezcla de análisis que les brindarán a los miembros del Establecimiento Educativa donde se establecerán una buena relación laborales tanto en el área administrativa, como también con los docentes y estudiante dentro de su desempeño laboral para su desarrollo profesional, cavé indicar que en cada institución educativa maneja su propio organizacional de acuerdo a sus necesidades educativas.

(Alvarado, 2003) dice que el clima organizacional, “es una apreciación que tiene un grado favorable de aprobación o perjudicial en el medio laboral para los miembros de la organización”

De este concepto, del ambiente de la educación, se puede deducir que el clima organizacional es la manera como un individuo visualiza el contorno de una establecida unidad, que puede ser visualizada en forma positiva o negativa para los agentes de la educación o personas que laboran en ella.

Para conseguir efectos de calidad en una estructura, es necesario que haya tres componentes (capacidad, responsabilidad y actividad) porque ante la negativa de uno de

estos componentes se puede decir que no hay ingenio, no por las instrucciones, sino por una necesidad de trabajo y el desplazamiento para mejorar el trabajo en conjunto en la preparación laboral.

En la misma línea (Ekvall, 2007) establece que el clima Organizacional “es el conjunto de modelos recurrentes de las conductas, actitudes y forma de sentir propios de la vida en el centro de trabajo”. Esto quiere decir que el clima organizacional está compuesto de muchos tipos de conductas, cualidades y emociones que manifiesta el personal docente de la unidad educativa a través de regla de manera desenvolverse de cada uno de los agentes que existen en la escuela, la representación de desprenderse, conducirse, integrarse y organizar en las labores, la cooperación entre los integrantes educativos hace que los miembros de la comunidad educativa trabajen en un ambiente laboral adecuado y puedan llegar a su meta que es educar.

(Stephen, 1989) Nos dice que el Clima Organizacional “es un medio creado por los sentimientos de cada integrante o grupo, esto se debe a la integración de la estimulación de las personas con el que se está elaborando. Este significado se asemeja a la eficacia del grupo al analizar las condiciones del trabajo interno las cuales conducen a un ambiente laboral a trabajar en armonía estableciendo relación personal apropiada para trabajar en equipo y de esta manera no se resistencia al cambio para mejorar a la institución educativa. El Clima Organizacional nos permite hablar de las emociones o preocupaciones para mejorar las relaciones y poder trabajar en grupo y poder tomar una buena decisión o hablar de las fallas para mejorar comunicación entre los docentes de la institución. En cuanto a las dimensiones de clima organizacional, tenemos la interacción, que según (Ramos, 2004) es posible confirmar que los comportamientos y esquemas de conducta de los sujetos en la estructura (sistema de personalidad) son el producto de una serie reglas y pautas específicas de la disposición de la organización (sistema cultural), en cuanto a las circunstancias que imponen en la relación (sistema de la sociedad). De esta manera, los procedimientos culturales, sociales y personales corresponden a un nivel institucional donde el sujeto que ejerce funciones con las misma reglas y pautas dispuesta por la organización. En este sentido, la organización iguala compendios de asociaciones que los sujetos programan en formas propias y traen consigo procedimientos que se ven reflejados en las denominadas conductas organizacionales.

De lo dicho por Ramos, se deduce que el método de personalidad está compuesto por una serie de valores y conductas sistematizadas en la sociedad por la cultura, donde

hay costumbres, que tienen que respetarse para una mejor comunicación entre los constituyentes del grupo formado por la asociación formando un medio social con valores capaz de tomar sus propias decisiones para encaminar a la organización formada. Lo que indica que uno de los grupos permite establecer una buena distribución organizacional de una determinada identidad educativa se debe tener en cuenta los círculos culturales, sociales y de personalidad educativo. En el medio educativo, el clima de una institución estará realizada de acuerdo con las necesidades de cada una de ellas. La integración de los miembros de una estructura explica las reglas y valores que se van a instaurar en la formación de los miembros de la organización estos integrantes pueden ser en forma pasiva o activo, es decir estar en el proceder, asumir los procesos de la organización, favoreciendo de una u otra forma a el clima organizacional.

También tenemos la dimensión estructura que según (Chiavenato, 2010) define que: Consigue aplicar términos o independencia de gestión para las personas por medio de reglas, limitaciones y condiciones asignada en el lugar de trabajo. Como las normativas, método, estrategias, determinación, etc. Cuánto más autonomía, esto va a mejorar clima organizacional de una institución. (p 468)

La estructura a nivel organizacional es cambiante la cual depende de la estrategia que se tome en el tiempo y en el lugar geográfico. Toda organización sea grande o pequeña necesita tener una estructura que permita diferenciarse de su competencia, para poder ofrecer un servicio de calidad, apoyado de la tecnología y la innovación. Si la estrategia es cambiante en una organización, la estructura necesariamente debe cambiar en función de sus necesidades, actividades y procesos que esta la requiera.

Según (Cerdeira, 2010). “Desde un aspecto organizado la distribución es la forma de agrupar organizaciones que afilian a los elementos de un conjunto. Donde se encuentran estructura con una serie de elementos establecidos en su totalidad, que muestra propiedades específicas conjunto de elementos y además las participaciones de los compendios, dependen de los caracteres determinados de los miembros de la organización”. (p: 38)

La organización es la formación que debe dirigirse de manera horizontal y vertical donde se pueda cumplir con actividades que se establecen dentro del sistema organizacional y que puedan alcanzar sus metas. Según (Hernández, 2011) la estructura de una organización se define en tres componentes: 1. La disposición organizacional

escoge grupos de personales que se sometan, a un nivel categoría donde el mantenga su control los gerentes y supervisores. 2. El sistema organizacional identifica los problemas que se presentan en los grupos de cada departamento y trata de solucionarlos en su totalidad para que exista una buena relación laboral. 3. La estructura organizacional presenta un esquema organizado para probar que la información, la coordinación y el dialogo en el momento apropiado sea eficaz y de esta manera poder salir adelante en cada departamento.

Como se menciona los anteriormente propuesto por el autor Hernández, da a entender en los dos primeros elementos definidos anteriormente se refieren al marco estructural que debe tener una organización y el tercer elemento se enfoca en la interacción que existe entre las personas que trabajan en la institución. Para determinar una organización es fundamental entender que cada empresa es distinta una de la otra, por lo que es necesario que la estructura organizacional se enfoque en sus necesidades dependiendo del tamaño, la edad de la organización, el entorno y la dinámica que maneje para que pueda responder a sus metas y resultados.

Desde otro punto de vista (Cerde, 2010) “el origen de la palabra estructura consiente una primera aproximación a su definición. Procede del verbo latino *struere*, que tiene un significado de construir, actualmente se refiere a un soporte o métodos constituidos por elementos físicos, como un medio indeterminado en los que se interrelacionan conceptos, doctrinas o emblemas”. (Rodriguez, 2016). Por otro lado, “deducimos que las bases organizacionales de diferentes relaciones y articulaciones entre las partes a través de los cuales una unidad educativa se constituye con el fin de lograr las metas deseadas”.

Luego de citar estos conceptos se puede definir que la estructura es fundamental en una organización, sea grande o pequeña ya que a través de la aplicación de las estrategias se puede alcanzar resultados que marquen la diferencia. Se considera que la estructura organizacional promueve la responsabilidad y pertenencia en las actividades que realiza el personal, por la cual la estructura tiene una relación directa con las formas de conductas de los miembros de la organización.

Del mismo modo tenemos la dimensión productividad que según (Rubio, 2004) hace hincapié que las organizaciones tienen un clima específico, es decir, el ámbito humano y físico en el que se desarrollan las labores específicas a diario. Esto influye en

la complacencia y, por lo tanto, en la capacidad de producción. Está relacionado con la capacidad directiva de impactar en la conducta de los individuos, y en la forma laboral, con relación personal, con la institución, con la utilización de los equipos y con sus funciones de cada trabajador. Como esta concepción, el clima organizacional es un entramado donde van a interactuar los docentes, porque ellos son el medio humano y físico que van a desarrollar profesionalmente los miembros educativos, donde se establece la comunicación dada en el interior de la institución educativa entre los diversos agentes educativos, el contexto real integrado por la subestructura de la institución y por el equipamiento. Donde cada agente educativo desarrolla su propia labor específica.

(Valle, 2017) en su estudio denominado “Educación y Productividad” posee por objeto examinar y concernir los conceptos de cultura, educación y productividad - Discutir de producción, en el medio educativo, obtiene resaltar a primera vista un tanto complicado por el vínculo económico del término intangible que aparenta el medio educativo; sin embargo, analizando su desarrollo y alcance, se puede lograr algunos concepto sobre bases técnicas derivadas bases del conocimiento que favorezcan a precisar logros de utilidad y eficiencia. El rendimiento en educación permite conseguir óptimos efectos con el menor esfuerzo. Así tenemos por un lado producción, cantidad, disposición, rendimiento, inversión, bienes y servicios, por otro lado, la orden de recursos humanos y la ventaja de habilidades. Por tanto, la eficiencia y el rendimiento en la educación han de relatar a la ganancia de habilidades y destrezas que con una determinada inversión origine un alto beneficio de los humanos en la realización de satisfactores de gran valor social; el producto educativo manifiesta que la aptitud de la formación y el progreso de la sociedad por el aumento de personas se manifiesta en ella. En consecuencia, la producción en la educación es la relación cuantitativa y cualitativa de productos, valores y servicios al compromiso humano empleado en producirlos.

Al hablar de una de las variables de estudio, que es desempeño docente, tenemos que según (Bazarra, 2007) indican que, ante el desafío de este época repleto de canjes y de indecisión, las escuelas, los docentes no podemos pretender seguir contestando a las metas desde la audacia propio, sino que son de acuerdo a las necesidades próxima de la enseñanza de los infantes y jóvenes del siglo XXI debe tener entrega, ingenio, imaginación, experiencia profesional, confianza e ilusión, es un reto principal en el que todos se deben sentir comprometidos. En realidad, lo que han planteado estos autores se presenta como un gran reto porque se basan en las obligaciones que desarrollan los

maestros en sus aulas, la conducción de la disciplina de los estudiantes, la negativa participación de los representantes de los estudiantes, hay que emplear nuevas estrategias y métodos de trabajo en los centros educativos de manera inmediata involucrar al padre de familia y comprometer al docente en su rol de enseñar. Para poder seguir hablando del tema es importante precisar el término de desempeño docente.

Por otro lado, (Argoña, 2006) indica que el rendimiento del maestro es la competencia para verificar responsabilidades en sus obligaciones profesionales que amerita a su cargo donde presta sus servicios como profesional. Este concepto habla de administración autentica de los trabajadores esta definición está conectada con asignaturas realizadas con la función de su facultad.

Para (Ledo, 2007) este tipo de desempeño es el comportamiento que mantiene un trabajador en la ejecución de una función o acción durante el ejercicio profesional propio. Esto es un concepto centrado en el proceder de la actuación competitiva de asuntos incrementados a una carrera profesional. De acuerdo con (Olivero, 2007) el desempeño educativo es el temple del saber y a cualidades particulares del educador de una manera profesional de acuerdo a su desenvolvimiento y modelos de aprendizaje que emplea mejorar su rendimiento, dentro de los estándares de calidad propuesta por el ministerio de educación. El desempeño laboral del docente nos dice que la competencia les permite ejecutar de un modo concreta los cargos innatos al perfeccionamiento en su rol en las actividades educativas es de manera más precisa al criterio de la docencia para transmitir con métodos y técnicas los conocimientos impartidos a sus estudiantes.

Entre las dimensiones de desempeño docente, tenemos como primera, la planificación curricular, que según (Dalessandrini, 2009) está referida a la capacidad para estructurar de forma adecuada la programación del transcurso de enseñanza y de ilustración que se debe llevar adelante en concordancia con el plan educativo, los contenidos donde se emplean metodologías de enseñanzas planteados con dinamismos lúdicas, materiales concretos y didácticos para mejorar los aprendizajes en los estudiantes logrando que sus evaluaciones sean favorables y establecidos por el Mineduc. Esta emulación se demuestra cuando el maestro: expone de una forma organizada su plan de estrategias, métodos y actividades en el período lectivo.

(Pont, 2009) “...la organización curricular se ocupa solamente de resolver lo que se debe hacer, a fin de que posteriormente puedan darse resoluciones prácticas para su inserción. El programa es un transcurso para determinar “a donde ir” y decretar la condición para llegar a ese punto de la manera más competente y activo” siguiendo a (Quijano, 2006) “Planificar es el ejercicio permanente en manipular un agregado de ordenamientos los cuales encajan en una mayor coherencia y regulación en unos actos y actividades previstas con las que se permiten conseguir los objetivos”

La segunda dimensión es dirección de aprendizaje, esta aptitud envuelve el contenido para llevar de forma adecuada las habilidades metodológicas y materiales didácticos transformadoras y relacionadas con las tipologías de los estudiantes. Esta competitividad se revela cuando maestro hace uso de varias estrategias de aprendizaje y las modifica según sus necesidades y modos de enseñanzas; utiliza diferentes lugares para activar los procesos de enseñanza- aprendizaje

Según (Arreaga, 2011) concibe el labor independencia como: “... el procedimiento de dirección de estudio expuesto al desarrollo de ingenio para la autodeterminación dentro y fuera de las aulas de clases y que se desarrollan a través de la auto- preparación del alumno, desde la necesaria guía del docente donde el sujeto que estudia concientiza valores, confianza, fortaleza y debilidades de los objetivos logrados”.
(p:67)

(D'Alessio, 2010) proyecta que: “La acción autónoma se refiere a la dimensión en que las acciones programadas por los maestros deben ser desarrolladas por los alumnos, inician en este último el desarrollo de habilidades, conocimientos, cualidades para aprender actuar con autonomía”.

Por último esta la Dimensión Evaluación pedagógica que se entiende como la capacidad del docente para hacer uso de diferentes técnicas de evaluación que verifican la meta de los objetivos de estudio que se propusieron en el proceso. Esta emulación se demuestra debido a que el educador: sabe y desarrolla varias técnicas, procesos y materiales de estimación, vinculados con los objetivos de enseñanza del currículo; emplear en sus planificaciones dando valoración al conocimiento que le brindan sus educandos; plantea actividades curriculares, incorporación de materia y destreza; es la habilidad para poder determinar, analizar el proceso educativo y con los agentes,

relaciones positivas y relacionadas entre dirección especulativo y útil, actividad de lo estudiado en nuevas situaciones, se basa en el conocimiento y relación con la vida diaria.

Es por ello que se planteó en la investigación lo siguiente:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela Enrique Gil Calderón Guayaquil- Ecuador, 2018?

Considerando esta indagación que evidencia por la apariencia técnica porque resulta de esta búsqueda se coordinará con una oferta supuestas sobre el clima estructural y el desempeño docente la cual está asociada a un ambiente gnoseológico de los saberes, donde se demuestra una interacción existen de modo invariable en las variables de estudio. En el ambiente metodológico va a reconocer la ayuda de habilidades sobre el clima organizacional la cual va permitir demostrar a los maestros sus calidades laborales. Las metodologías, procesos didácticos, habilidades y herramientas utilizados dentro de la indagación, nos permite un intervalo ejecutado en la autenticidad de seguridad las cuales pueden utilizarse en trabajos de estudio, la forma en la que se organiza realiza ofrecimientos metodológicos. De manera práctica, esta averiguación posee una gran importancia, por los resultados obtenidos dentro de la investigación para poder lograr la toma de medidas y solucionar dificultades en correlación a las variables y dimensiones. En tanto que, desde el exterior permite ver lo social como terminaciones de los resultados donde se analizaran los resultados al momento de toma disposiciones apropiadas para el manejo de métodos, actividades, recursos que sirvan de apoyo en la preparación del personal administrativo y de los educadores para trabajar en un ambiente organizacional adecuado.

En esta investigación se diseñó el siguiente objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la escuela Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018.

Y como objetivos específicos se detallan los siguientes:

Establecer la relación entre la interacción y el desempeño docente de la escuela Enrique Gil Calderón Guayaquil- Ecuador, 2018

Identificar la relación entre la estructura y el desempeño docente de la escuela Enrique Gil Calderón Guayaquil- Ecuador, 2018.

Definir la relación la productividad y el desempeño docente de la escuela Enrique Gil Calderón Guayaquil- Ecuador, 2018.

Entre las hipótesis planteadas se consideró:

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018.

Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación significativa entre la Interacción y el desempeño docente de la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018.

H₂: Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño docente de la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018

H₃: Existe una relación significativa entre la productividad y el desempeño docente de la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018.

II. MÉTODO.

2.1. Tipo y diseño de investigación

El actual análisis que se plantea es un diseño no experimental transversal, como el pensador no tiene ningún control en las variables, ni tampoco puede inferir sobre sus variables, lo único que hace es recolectar datos y los relaciona con sus variables. (Likert, 1986)

Según su propósito: De esta indagación es aplicada: Puesto que esta se orientada a dar solución de una manera práctica.

Es de carácter: descriptiva correlacional: Puesto que busca relacionar los resultados de las variables en estudio.

Por su naturaleza: Es cuantitativa, porque está basada en aspecto visible y constituyen un patrón de procedimiento.

Por su alcance temporal: Es una indagación transversal, puesto que se desplegará en un espacio determinante.

Según la orientación que ocupa: La investigación es encaminada al descubrimiento, debido a que busca la identificación de caracteres y fenómeno, sobre estas bases, sugerir nuevas alternativas.

Es transversal porque se ejecuta en un momento y en un tiempo determinado.

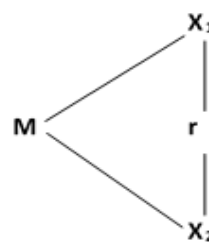
El diseño del esquema es:

M = Muestra

X1 = Clima Organizacional

r = relación (correlación de Pearson)

X2 = Desempeño docente.



Variable: Clima organizacional.

Determina que el clima organizacional es un atributo de la organización que acontecen dentro de la institución. Los climas son saludables y abiertos cuando existe una buena relación entre los docentes, directivos y padres. (Smith, 2002).

Variable: Desempeño docente.

Desempeño docente es la capacidad del maestro para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y sus funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. (Argoña, 2006).

2.2 Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: Clima organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Señalan que el clima Organizacional es un atributo de la organización que acontece dentro de la escuela. Los climas escolares son saludables y abiertos cuando existe una buena relación entre los maestros, directivos y <u>padres</u> , (Smith, 2002)	Para medir el clima organizacional se lo hará través de un cuestionario, el cual contiene 18 <u>items</u> , los cuales son considerados las dimensiones: Interacción, Estructura y Productividad.	Interacción	•Relaciones Laborales •comunicación	Nominal
			Estructura	•Organización •identidad	
			Productividad	•motivación •rendimiento	

Variable Dependiente: Desempeño docente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DOCENTE	Señala que el desempeño docente es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Añorga (2006)	Para valorar el desempeño docente se utilizó una ficha de observación, la misma que consta de 18 alternativas y se considera las dimensiones: Planificación Curricular, Dirección de aprendizaje y Evaluación pedagógica.	Planificación curricular	Programación anual. Unidades didácticas.	Nominal
			Dirección de aprendizaje	Proceso de aprendizaje. Materiales educativos	
			Evaluación Pedagógica	Evaluación del aprendizaje	

2.3. Población, muestra y muestreo.

Se entiende por localidad como (Tamayo y Tamayo, 2004) “ Es una colectividad se limita como un fenómeno donde se estudia los componentes de una cantidad de población adquieren con características normales para el estudio y donde dará origen a la información de la indagación”.

Para este estudio de investigación se considerará a todos los educadores de la escuela “Enrique Gil Calderón” Guayaquil - Ecuador, pues es una cantidad manejable de maestros y responde a una población censal

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

En esta investigación de estudio de las variables se utilizó técnicas e instrumentos para recolectar la información, en la primera variable independiente que es clima organizacional se utilizó la técnica de la encuesta y para la segunda variable dependiente que es desempeño docente fue la técnica es la observación (Behar, 2008) indica que la encuesta logra recaudar datos en un sector de la población o muestra sobre un determinado problema. (Garcés, 2000) en cambio, otro autor dice que “En la encuesta se establecen una secuencia de preguntas donde se formulan de forma escrita para que la persona encuestado conteste con rapidez para obtener los datos para luego ser procesadas, de manera general para recolectar opiniones mediante preguntas diestramente dirigidas” (p.122).

La observación significa también el conjunto de cosas observadas, el grupo de datos o fenómenos, en este sentido se puede decir que la observación significa también el vínculo de cosas o hechos observadas. (Pardinas, 2005)

Instrumento de recolección de datos

En este estudio se manejó un cuestionario como detalla (Behar, 2008) donde se formularon una serie de acumulado de interrogantes o versiones que están vinculada con cada una de las variables independiente y dependiente. En la variable independiente clima organizacional se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, en la variable dependiente desempeño docente se utilizó la técnica de la observación y el instrumento utilizado fue la ficha de observación la cual nos permitió obtener los resultados

que el investigador va a utilizar para medir el nivel del clima organizacional y el desempeño docente.

En la variable independiente Clima Organizacional se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario nos permitirá obtener a través de la recolección de datos medir el nivel del clima organizacional de la escuela “Enrique Gil Calderón”, el cual consta de 18 ítems con la escala tipo Likert donde: (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es casi siempre, (4) es siempre.

Para la variable dependiente Desempeño Docente se utilizó la técnica de la observación y el instrumento manejado fue ficha de observación, la misma que (Pardinas, 2005) afirma “la ficha de observación es un instrumento donde se reconoce la descripción detallada de lugares, personas, etc. Que forman parte de la indagación. En este caso las personas deben realizar descripciones de los sujetos observados”.

La ficha de observación tiene como propósito medir el desempeño docente de la escuela “Enrique Gil Calderón”, este ítem consta de 18, en la escala de Likert donde (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es casi siempre, (4) es siempre.

Validez

Según (Hernández F. y., 2014) concluyeron que “la intensidad se describe al valor en que supuestamente es una herramienta que sirve para medir las variables en asunto de compromiso con técnicos que saben del tema” (p.204).

La importancia de los instrumentos se da a través de los juicios de expertos, donde se demostró que el cuestionario es apropiado para calcular el Clima organizacional y la ficha de observación sirve para medir el trabajo de cada maestra de la escuela “Enrique Gil Calderón”.

Confiabilidad

Según (Muñiz, 1996) “la confiabilidad a partir del coeficiente Alfa de Cron Bach establece la relación de las variables además se considera varios efectos para ser un índice apropiado”. Para verificar la transparencia del cuestionario, se empleó una muestra piloto de la población de iguales cualidades de una población en estudio en la cual aplicando las encuestas se analizó los resultados arrojando una confiabilidad de 0,73 para el cuestionario

de la variable independiente clima organizacional es de 0,77 para la ficha de observación de la variable dependiente Desempeño Docente.

2.5. Procedimiento.

En la presente investigación fueron seleccionas dos tipos de técnica (encuesta y observación) en las dos variables en estudio se utilizó dos instrumentos (cuestionario y ficha de observación). Cada instrumento consta de 18 ítems, para lo cual se utilizó una escala de tipo Likert. Una vez obtenidos los resultados se tabularon en el programa Excel, luego fueron analizados en el programa SPSS y con el factor de relación r de Pearson donde hay una relación de reciprocidad entre las variables y sus dimensiones.

2.6. Métodos de análisis de datos

El estudio de investigación cuantitativa se obtendrá de una base de datos que han sido recolectada a través del cuestionario y la ficha de observación, los que se tabularon con el programa informático Excel y se aclararon con el esquema estadístico SPSS adaptación 21, dando confiabilidad en los datos obtenidos para el proceso de la información.

Análisis descriptivo: Esta tesis se emplearon datos estadísticos descriptivos para examinar y describir los datos que se han obtenido a través de los instrumentos y técnicas de evaluación para poder analizar las muestras sin deducir conclusiones de manera general. Se analizarán los resultados en cada una de objetivos planteado en la investigación, para la realizar de la tabulación se obtendrán las tablas e interpretaciones en cada uno de los resultados, el cual llevara sus respectivos gráficos a su vez su interpretación con los datos obtenidos a través del programa informático Excel.

Análisis inferencial: En el estudio inferencial se utilizaron estadísticos de correlación r de Pearson se logrará establecer el análisis de las variables independiente y dependiente con sus dimensiones, y comprobar las hipótesis mediante el programa estadístico SPSS versión 21. En la correlación se manejó las tablas descritas por (Yengle, 2014) es una “Guía de Técnicas Estadísticos” Asimismo indica que: cuando r es positivo, la correspondencia entre las variables es directa y cuando r es negativo el análisis de las variables es inverso.

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja
± 0	Correlación Nula

2.7. Aspectos éticos.

El estudio tuvo algunos razonamientos y descripciones de los resultados, tiene como propósito respetar los estatutos, rectitud de las personas que laboran en la institución. Es por esto que la investigación consta con los permisos pertinentes la administradora educativa para llevar acabo las tomas del instrumento de evaluación dentro de la escuela de esta manera se obtuvo la información para realizar el análisis, así mismo los integrantes conocieron sobre los objetivos, propósito y la categoría del estudio, dando se realizó la confiabilidad con juicio de experto con los datos recolectados. Los análisis estadísticos estuvieron ejecutados a través de la responsabilidad del investigador, de la institución y de los docentes que conforman la muestra de estudio.

El estudio muestra una aportación de gran importancia y útil para la asociación, y brindar un mejoramiento, soluciones de las variables en investigación. De tal modo, que se respeten a los derechos y rectitud al momento de la colaboración.

III. RESULTADOS.

Análisis descriptivo.

Tabla 1. Distribución de la Población

Maestros	Hombres	Mujeres	Población
Jornada Matutina	1	14	15
Jornada Vespertina	4	11	15
Total	5	25	30

Fuente: Secretaría de la Institución

Elaborado por: Autora

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Escuela “Enrique Gil Calderón” Guayaquil- Ecuador, 2018.

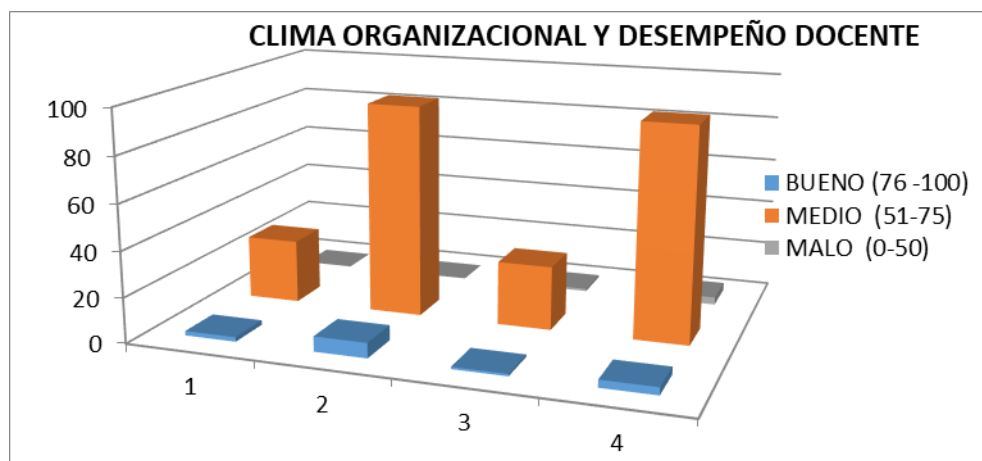
Tabla 2 Nivel del clima organizacional y el desempeño docente.

NIVEL DE CALIFICACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL		DESEMPEÑO DOCENTE	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO (76 -100)	2	7	1	3
MEDIO (51-75)	28	93	28	93
MALO (0-50)	0	0	1	3
TOTAL	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los maestros de la escuela “Enrique Gil Calderón”

Elaboración: propia

Ilustración 1 clima organizacional y desempeño docente1



En la tabla 2 y el gráfico 1 se ve que el 93% (28) de los maestros encuestados califican en un rango medio el clima organizacional, el 7% (2) del docente lo califica como nivel bueno, por otro lado, califican con 93% (28) en nivel medio al desempeño docente, el 3% (1) como nivel bueno de la escuela “Enrique Gil Calderón”

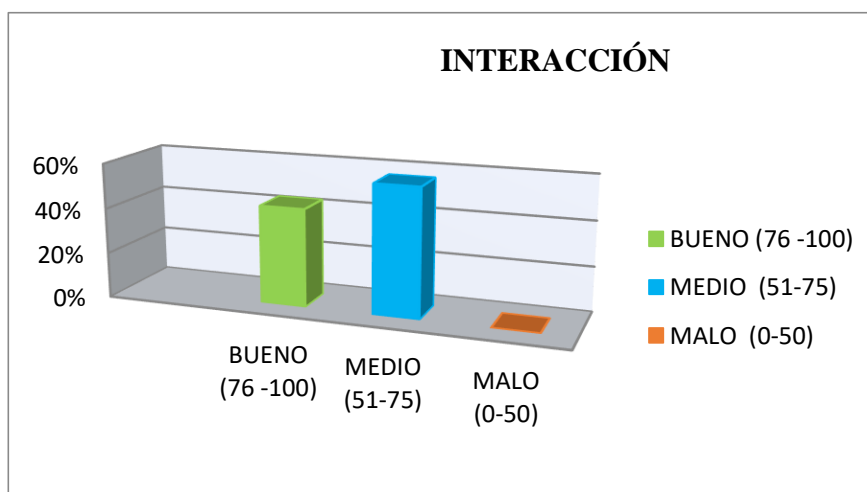
Objetivo Específico 1

Establecer la relación entre la interacción y el desempeño docente de la escuela “Enrique Gil Calderón” Guayaquil- Ecuador, 2018

Tabla 3 Nivel de la dimensión interacción en el desempeño docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	INTERACCIÓN	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO	13	43
MEDIO	17	57
MALO	0	0
TOTAL	30	100

Ilustración 2 Nivel de la dimensión interacción en el desempeño docente



La tabla 3 se ve que el 43%(13) de los maestros encuestados, califican en un rango medio a la interacción, mientras que el 57% (17) del docente lo califica como bueno, de la escuela “Enrique Gil Calderón”

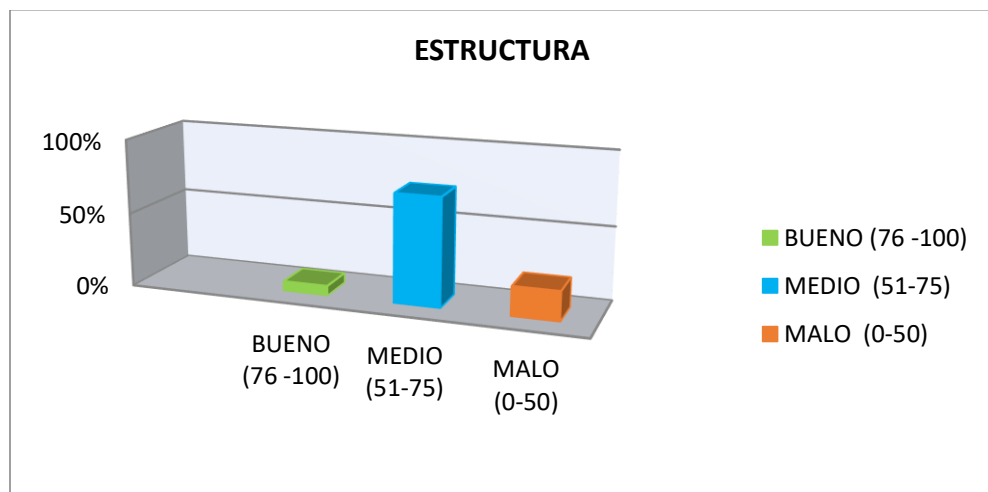
Objetivos Específico 2.

Identificar la relación entre la estructura y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” Guayaquil- Ecuador, 2018.

Tabla 4 Nivel de la dimensión estructura en el desempeño docente

NIVEL CALIFICACIÓN	DE	ESTRUCTURA	
		Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO		2	7%
MEDIO		22	73 %
MALO		6	20 %
TOTAL		30	100 %

Ilustración 3 Nivel de la dimensión estructura en el desempeño docente



En la tabla 4 se observa que 7%(2) de los maestros encuestados, califican en un nivel bueno a la interacción, mientras que el 73% (22) del docente lo califica como medio, de la escuela “Enrique Gil Calderón”.

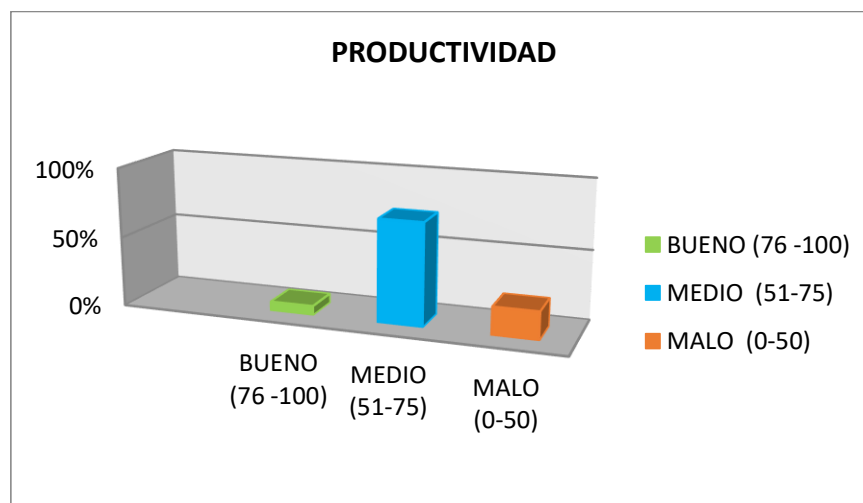
Objetivos Específico 3

Definir la relación entre la productividad y el desempeño docente en la Escuela Fiscal de Educación General Básica Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018.

Tabla 5 Nivel de la dimensión productividad en el desempeño docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO	0	6,67%
MEDIO	0	73%
MALO	30	20%
TOTAL	30	100

Ilustración 4 Nivel de la dimensión productividad en el desempeño docente



En la tabla N^o 5 se observa que 6,67% (2), los maestros encuestados, consideran un rango bueno de la productividad, mientras que el 73% (22) del docente lo califica como medio y el 20% (6) se hayan en un nivel malo.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis General.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” Guayaquil- Ecuador.

Tabla 6 *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente*

Correlaciones		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,92**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación

Se examina la tabla N°6, indica que hay una aplicación correlacional de r de Pearson es de 0,920 donde existe una correlación es muy alta, directa y un nivel de significancia de 0,001. La comprobación de la hipótesis general indica que hay una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente de la IE, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis Específica 1

H1: Existe una relación significativa entre la interacción y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018.

Tabla 7 *Correlación entre interacción y el desempeño docente*

Correlaciones			
INTERACCIÓN		INTERACCIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
DESEMPEÑO DOCENTE	N	30	30
	Correlación de Pearson	,79**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30
	**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		

Interpretación

En la tabla N°7, se observa que existe una correlación de r Pearson es 0,798 la muestra presenta una correlación es alta, por lo tanto, presenta un grado de significativa de 0,01. Lo que se detalla que la hipótesis específica indica que existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la variable desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018 en consecuencia donde se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis negativa.

Hipótesis Específica 2

H2: Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018.

Tabla 8 *Correlación entre estructura y el desempeño docente*

Correlaciones			
		ESTRUCTURA	DESEMPEÑO DOCENTE
ESTRUCTURA	Correlación Pearson	de 1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación Pearson	de ,86**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30
** La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)			

Interpretación

La interpretar en la tabla N° 8, presenta un rango de correlación r de Pearson es 0,868 que muestra una relación muy alta, directa y significativa de 0,01. Esto nos demuestra que la hipótesis específica presenta una relación significativa entre la dimensión estructura y la variable desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018, en consecuencia, se acepta la hipótesis investigada y se rechaza la hipótesis negativa.

Hipótesis Específica 3

H3: Existe una relación significativa entre la productividad y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018.

Tabla 9 *Correlación entre productividad y el desempeño docente*

Correlaciones		PRODUCTIVIDAD	DESEMPEÑO DOCENTE
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,86**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación

Al examinar la tabla N°9 el resultado presenta una correlación de r de Pearson es 0,868 esto nos indica que existe una relación muy alta, directa y significativa de 0,01. Esto nos indica que la hipótesis específica tiene una relación significativa entre la dimensión productividad y la variable desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018 es por eso que se acepta la hipótesis investigada positiva y se impugna la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Con el objetivo general que es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la escuela “Enrique Gil Calderón”, se encontró que el nivel del clima organizacional; se visualiza que el 93% logra un nivel medio, en cuanto al desempeño docente, obtuvo una el correlación de Pearson de e 0,920**, por lo tanto esto nos indicó que hay una relación muy alta y directa, presentando un grado de significancia bilateral menor a 0,01 entre las variables clima organizacional y desempeño docente, por lo que se puede observar en la tabla N° 2, al realizar el análisis del personal encuestado de la institución que hay un grado aceptable entre las variables independiente y dependiente.

Esto concuerdan con (Quintero, 2015) quien desarrolló una investigación titulada: clima organizacional y desempeño docente en el colegio San Francisco, de la Universidad Técnica de Machala, siendo su objetivo establecer cuál es la relación entre sus variables, sobre la didáctica utilizada hipotéticamente deducible, la investigación se desarrolló dentro del nivel correlacional. Los resultados son confirmados al relacionarlos porque presentó un nivel de significancia alta ($r = 0.632$, $p < 0.005$) entre la variable en estudio.

Explicando cual es la relación entre la interacción y el desempeño laboral en la escuela “Enrique Gil Calderón” Guayaquil-Ecuador, 2018, podemos constatar que en la tabla N° 3 se obtuvo un coeficiente de 0,798** lo que demuestra un nivel de correlación alta directa significativa de 0,01. Encontrando una similitud con (Mejía, 2015) Donde se determinó una correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la institución Jerusalén Puente Piedra. Esta tesis se realizó bajo un esquema descriptivo correlacional, la información fue validada mediante los criterios de expertos, utilizando el alfa de Cronbach, se utilizó dos cuestionarios en la escala de Likert para ambas variables tanto para la organización institucional y el desempeño docente. Esto indico que existe correlación entre ambas variables comprobándose con un valor de significancia de 0,804 de relación.

Elucidando que se va a identificar una relación entre la estructura y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018, se puede observar en la tabla N°4 que, la aplicación del coeficiente de Pearson fue de 0.868**. Esto demuestra que hay una correlación muy alta y directa y un nivel de significancia bilateral mínima a 0,01. Esto concuerda con el concepto de (Cerdeña, 2010) “Hay una representación integral a la estructura que consta de una formación organizada la cual se adopta a los elementos de un conjunto” debido a que existe una organización con una

sucesión de elementos que se juntan en su generalidad donde presentan materiales específicos para formar una organización y una serie de elementos que dependen de las propiedades concretas de su integridad para formar una estructura bien definida.

Concluyendo con identificar la relación entre la productividad y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón”, se observa en la tabla N° 5 que, presenta un coeficiente de 0,868**, lo que indica que hay una relación muy alta y directa, esto que existe un nivel de significancia bilateral menor a 0,01. Según a Álvarez (2014) en su investigación nombrada: clima organizacional esta vincula o presentar obstáculo en el desenvolviendo del desempeño laboral de los docentes, esto se demostró al presenta una asociación entre la estructura organizacional y el desempeño de los educadores en la escuela Manuel Gonzales Prada, se utilizó en la correlación de Pearson obteniendo un nivel de 0,826** esto quiere decir que existe una correlación alta, significativamente entre las variables de investigación.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados adquiridos se puede establecer que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón”, según los datos obtenidos el 93% de los maestros manifiestan que el clima de la escuela es medio el mismo que afecta en el desempeño laboral de los educadores de esta institución.

Considerando la Interacción la cual influye significativamente en el desempeño de los educadores de la escuela “Enrique Gil Calderón” Guayaquil- Ecuador en el año 2018, según las apreciaciones obtenidas del 57% reflejan que la interacción en la escuela se ubica en un nivel medio, por lo que hay que desarrollar la interacción para que puedan salir adelante entre las relaciones de con el personal admirativo, estudiantes, maestros y padres de familias y de esta mejorar las relaciones de interacción en la comunidad educativa.

Se identificó que existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón”, ubicando a los resultados obtenidos con un 73% en un nivel medio puesto que no hay una buena organización en la institución educativa, lo cual provoca que los maestros no se sientan identificados con la institución en la cual laboran.

Se demuestro que existe una relación significativa entre la productividad y el desempeño docente en la escuela “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador 2018, esto se corrobora con el 73% de las opiniones obtenidas en los análisis que existe un nivel medio, pues no existe una motivación dentro de la escuela que permita mejorar el rendimiento del personal docente.

VII. RECOMENDACIONES

Se debe optimar especialmente la comunicación entre el personal administrativo y el personal docente de la escuela Enrique Gil Calderón, hay que lograr que haya un nivel de confianza necesario entre todos los miembros de la institución esto va hacer que todos los docentes de la institución se sientan motivados para poder desarrollar sus capacidades y habilidades debido a que ahí la confianza para poder trabajar en un ambiente agradable dentro de la institución.

Es conveniente democratizar el trabajo que se desarrolla en la escuela Enrique Gil Calderón, logrando la colaboración activa del educando debido a su ardua tarea de planificación de contenidos, trabajar en grupos para poder enriquecer los saberes y realizar reuniones donde se intercambien experiencias e ideas entre los maestros y los directivos que estimulen y motiven a todos para mejorar en su desempeño académico.

Que, el personal administrativo de la escuela Enrique Gil Calderón, trabaje en conjunto para identificar estrategias de mejoras al clima, que su ambiente de trabajo se utilicen mecanismo para fortalecer el desempeño docente, dentro de ello el tema de capacitación seria la tecnología.

La directora de la escuela se preocupe en renovar y conservar un clima laboral armónico, agradable donde los maestros se comprometan a mejorar se buen desempeño docente, por lo tanto, esto hará que la calidad de la educación mejore, debido a que un buen clima institucional permitirá que las relaciones personales e interpersonales sean mejorada al momento de manifestarse en una comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una escuela.

Que, los directivos educativos deben participar en talleres de crecimiento personal para fortalecer sus funciones para sensibilizar al personal docente haciéndolos participar de los objetivos y metas institucionales, con el fin de comprometerlos y con ello mejorar el nivel de desempeño docente.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2003). *Clima organizacional y Gerencia de los procesos productivos*. Valencia: Repositorio U.S.M.
- Argoña. (2006). *Administracion de Recursos humanos Quinta edición*. México: Trilla.
- Alvarez. (2014). *Clima organizacional para el buen desempeño docente*. Lima- Perú
- Arreaga, G. (2011). *Teoria de la organizacion*. Valencia: U. Carabobo.
- Bazarra, C. &. (2007). *Influencia del clima organizacional en las empresas privada venezolanas y el desempeño de sus empleados*. Valencia: Repositorio U.S.M.
- Behar, D. (2008). *Introduccion a la metodologia de investigacion*. . Shalom.
- Cardona, B. &. (2017). *Dialnet*. Recuperado el Mayo de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741943>
- Cerda. (2010). *El comportamiento Organizacional*. Valencia: Direccion de Medios y Publicaciones U.C.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinamica del exito en las organizaciones*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). México: Mc Graw Hill.
- Cornell, N. (1995). *Psicologia Novena Edicion*. México: Prentice - Halls.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. . México: Pearson.
- Dalessandrini. (2009). *Integracion y formacion de equipos*. Barcelona: Mimeo.
- Ekvall, I. y. (2007). *Comportamiento humano en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica primera edicion*. Quito: Abya - Yala.
- Hernández, F. y. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. México: : McGraw- Hill.
- Hernández, J. (2011). *Desarrollo organizacional*. México: Pearson Educaciones.

- Hinojosa, C. (2016). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de profesores*. Lima: Repositorio UCV.
- Huamán, L. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño del Docente en la*. Arequipa: Repositorio UCV.
- Ledo. (2007). *Ergonomía y Psicología*. Barcelona: Lex Nova.
- Likert, R. y. (1986). *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. México: Trillas.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente*. Quito: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar .
- Mejía, C. (2015). *Repositorio UCV*. Recuperado el Mayo de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6700>
- Muñiz, J. (1996). *INTERPRETACIONES DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Olivero. (2007). *Escala Clima Laboral*. Lima: Cartolan.
- Paez, N. &. (2015). *Repositorio de Universidad Laica Vicente Rocafructe*. Recuperado el Mayo de 2018, de EL CLIMA ORGANIZACIONAL INCIDE EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1460/1/T-ULVR-1456.pdf>
- Paniagua, H. T. (2014). *“Clima organizacional y desempeño laboral en*. Lima: Reepositorio UCV.
- Pardinas, F. (2005). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. México. : Siglo XXI editores.
- Pont, D. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar*. México: Mc Graw Hill.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria S.A.
- Quintero, y. F. (2015). *Repositorio Universidad de Machala*. Recuperado el Mayo de 2018, de e <http://docplayer.es/35603264-Clima-organizacional-ydesempeno-de-los-docentes-en-la-ula-estudio-de-un-caso.html>
- Ramos. (2004). *Las organizaciones y su administración* . México: Trillas.

- Rincón, J. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente*. Lima: USM.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de. *Revista Educación en Valores*, 25.
- Rubio, N. (2004). *Calidad en el servicio de atención al cliente en una empresa química industrial*. México: Universidad de Veracruz.
- Smith, S. &. (2002). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: TUB.
- Stephen. (1989). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: TUB.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica, (4ta ed)*. . México: Limusa. .
- Valle, F. (2017). *Educación y Productividad*. Bogotá: Revista 25.
- Yengle, R. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. Trujillo: U.C.V.

ANEXOS

Cuestionario sobre clima organizacional

I. DATOS GENERALES

SEXO: (M) (F)

II. INSTRUCCIONES

Estimado docente el presente cuestionario es anónimo y su propósito es determinar el nivel de clima organizacional del docente.

La escala valorativa propuesta a la respuesta de los ítems planteados es la siguiente:

1: Nunca

2: A veces

3: Casi Siempre

4: Siempre

N°	Variable 1: clima organizacional	Escala Valorativa			
	Dimensión: interacción	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia				
2	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.				
3	En la escuela se promueve la comunicación interna				
4	Mantienes buenas relaciones con el resto de la comunidad educativa				
5	La institución educativa cuenta con una comisión de relaciones sociales activa.				
6	La comunidad educativa de la escuela trabaja como un equipo cohesionado				
	Dimensión: Estructura				
7	La escuela cuenta con una estructura orgánica y funcional bien definida				
8	El director demuestra una atención de igualdad y oportunidad para todos				
9	El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.				
10	El clima escolar es propicio para el desarrollo educativo de los estudiantes				

11	El director identifica los problemas existentes en la institución y soluciona de manera diplomática.				
12	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa				
	Dimensión: Productividad				
13	Se siente Ud. motivado por su director de la institución educativa.				
14	Promueves el trabajar con miras a conseguir la visión de la escuela				
15	Te sientes cómodo trabajando en equipo				
16	Promueves el trabajo en equipo entre los docentes y entre los estudiantes				
17	Programas algunas actividades que involucren a otros agentes educativos de la comunidad				
18	Se siente Ud. motivado por su director de la institución educativa.				

Base de datos de Clima Organizacional

		CLIMA ORGANIZACIONAL																					
		INTERACCIÓN							ESTRUCTURA							PRODUCTIVIDAD							
Preguntas		1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	D3	V1
Muestra	1	2	1	2	2	4	4	15	1	3	2	1	4	4	15	1	3	4	2	1	4	15	45
	2	4	1	1	2	4	2	14	2	2	4	2	2	4	13	2	2	4	2	2	1	13	40
	3	4	2	4	1	4	4	19	1	4	4	2	4	2	17	1	4	4	2	4	2	17	53
	4	4	2	4	1	3	4	18	1	4	1	2	4	1	13	1	4	1	2	4	1	13	44
	5	4	1	4	1	3	3	16	1	3	2	1	3	1	11	1	3	2	1	3	1	11	38
	6	4	1	3	1	3	3	15	1	3	2	1	4	2	13	1	3	2	1	3	2	12	40
	7	4	2	4	2	4	3	19	2	3	2	1	3	4	15	2	3	2	1	3	4	15	49
	8	4	2	4	1	4	4	19	1	4	4	2	4	2	17	1	4	4	2	4	2	17	53
	9	4	2	4	2	1	3	16	2	1	1	2	3	2	11	1	1	1	2	3	2	10	37
	10	4	1	4	1	3	3	16	1	3	1	1	3	1	10	1	3	1	1	3	1	10	36
	11	4	2	3	1	3	4	17	1	4	2	2	4	2	15	1	4	2	2	4	2	15	47
	12	4	1	3	1	4	4	17	1	4	2	1	4	3	15	1	4	2	1	4	3	15	47
	13	4	1	1	2	3	3	14	2	3	2	1	1	2	11	2	4	1	1	1	2	11	36
	14	4	1	4	1	4	4	18	1	4	4	1	4	2	16	1	4	4	1	4	2	16	50
	15	4	2	4	1	1	3	15	1	3	1	1	3	2	11	1	3	1	1	3	2	11	37
	16	4	1	4	2	3	2	16	1	1	2	1	4	1	10	1	1	2	1	4	1	10	36
	17	3	1	4	2	3	3	16	1	3	4	1	3	2	14	1	3	4	1	3	2	14	44
	18	4	1	4	3	3	4	19	1	4	1	3	4	1	14	1	4	1	3	4	1	14	47
	19	4	1	4	3	4	4	20	1	4	4	1	4	2	16	1	4	4	1	4	2	16	52
	20	4	1	4	3	3	4	19	1	4	1	2	4	2	14	1	4	1	2	4	2	14	47
	21	4	1	4	3	3	4	19	1	4	1	1	4	1	12	1	4	2	1	4	1	13	44
	22	4	1	4	3	4	4	20	1	4	4	1	4	2	16	1	4	4	1	4	2	16	52
	23	4	1	3	1	3	2	14	2	1	2	1	2	2	10	2	1	2	4	2	4	15	39
	24	4	1	2	4	4	4	19	4	3	2	2	4	4	19	4	4	2	2	4	4	20	58
	25	4	1	4	1	4	3	17	3	3	4	4	3	2	19	3	3	4	4	3	2	19	55
	26	4	1	4	3	3	4	19	3	4	3	2	4	1	17	3	4	3	2	4	1	17	53
	27	4	1	3	2	3	4	17	1	4	2	2	4	2	15	1	4	2	2	4	2	15	47
	28	4	1	4	2	4	3	18	2	3	4	1	3	2	15	2	3	4	1	3	2	15	48
	29	4	1	4	1	3	4	17	1	4	2	1	4	1	13	1	4	2	1	4	1	13	43
	30	4	1	4	1	3	4	17	1	4	1	1	4	1	12	1	4	1	1	4	1	12	41

Validación de estructura y contenido de cuestionario sobre clima organizacional

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018

I. ESTRUCTURA:

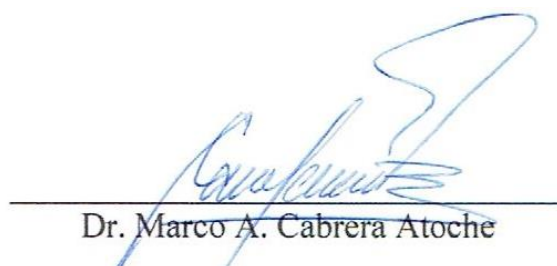
INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Las indicaciones son claras y precisas.					X
2. El número de ítems es adecuado.				X	
3. Tiene una organización adecuada.					X
4. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
TOTAL	19				

II. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
2. La redacción es adecuada.				X	
3. El contenido es pertinente y relevante.					X
4. La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
TOTAL	19				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento cuestionario sobre clima organizacional y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.



Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	9	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.795	20

Validación de estructura y contenido de cuestionario sobre clima organizacional

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018

III. ESTRUCTURA:

INDICADORES	1	2	3	4	5
5. Las indicaciones son claras y precisas.					X
6. El número de ítems es adecuado.				X	
7. Tiene una organización adecuada.					X
8. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
TOTAL	19				

IV. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
5. Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
6. La redacción es adecuada.				X	
7. El contenido es pertinente y relevante.					X
8. La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
TOTAL	19				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento cuestionario sobre clima organizacional y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.



Msc. Alexandra Buenaño B
C.I. 0914246368

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	9	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.795	20

Ficha de observación de desempeño docente

I. DATOS GENERALES

DOCENTE:

AÑO A CARGO:

SEXO: (M) (F)

II. INSTRUCCIONES

La presente ficha de observación tiene como propósito es determinar el nivel de desempeño docente.

La escala valorativa propuesta a la respuesta de los ítems planteados es la siguiente:

1: Nunca

2: A veces

3: Casi Siempre

4: Siempre

	Dimensión: Planificación Curricular	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca
1	La programación curricular anual es coherente con los contenidos priorizados en la institución educativa				
2	Estructura su programación en unidades didácticas				
3	Tiene en cuenta las necesidades priorizadas en la propuesta curricular de escuela				
4	Prevé estrategias coherentes en sus unidades didácticas				
5	Las estrategias meta cognitivas están en concordancia con su PCI				
6	Valora las consideraciones significativas que lleven a conseguir las competencias y capacidades del año.				
	<i>Dirección de aprendizaje</i>				
7	Tiene en cuenta el desarrollo de las capacidades, conocimientos y actitudes previstos.				
8	Recoge, de manera estratégica los saberes previos				
9	Promueve el aprendizaje colaborativo				
10	Motiva la vivencia en un clima afectivo en el aula para el aprendizaje				

11	Propicia espacios para la generación del conflicto cognitivo				
12	Busca la interacción con diversos espacios de aprendizaje (aulas de innovación, laboratorio, museos, visita de estudio).				
	Evaluación pedagógica				
13	Registra permanentemente los aprendizajes y dificultades de los estudiantes.				
14	Cuenta con registro auxiliar estructurado y actualizado para registrar los resultados de la evaluación				
15	Las técnicas permiten identificar las dificultades de aprendizaje de los estudiantes				
16	Cuenta con registro auxiliar organizado y actualizado				
17	Cuenta con mecanismos de reporte de los resultados educativos				
18	Promueve siempre espacios para la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.				

Base de datos de la variable desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE																					
		PLANIFICACIÓN CURRICULAR							DIRECCIÓN DE APRENDIZAJE							EVALUACIÓN PADAGÓGICA							
pregunta		1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	D3	V2
Muestra	1	2	1	2	2	4	4	15	1	4	2	2	4	4	17	2	1	2	4	1	2	12	44
	2	4	1	1	2	4	2	14	2	2	4	2	2	1	13	1	2	1	2	1	1	8	35
	3	4	2	4	1	4	4	19	1	4	4	2	4	2	17	4	1	2	4	2	4	17	53
	4	4	2	4	1	3	4	18	1	4	1	2	4	1	13	4	1	1	4	2	1	13	44
	5	4	1	4	1	3	3	16	1	3	2	1	3	1	11	3	1	1	3	1	2	11	38
	6	4	1	3	1	3	3	15	1	3	2	1	3	2	12	3	1	1	3	1	2	11	38
	7	4	2	4	2	4	3	19	2	3	2	1	3	4	15	3	1	1	3	2	2	12	46
	8	4	2	4	1	4	4	19	1	4	4	2	4	2	17	4	1	2	4	2	4	17	53
	9	4	2	4	2	1	3	16	2	1	1	2	3	2	11	3	2	2	1	2	4	14	41
	10	4	1	4	1	3	3	16	1	3	1	1	3	1	10	3	1	1	3	1	1	10	36
	11	4	2	3	1	3	4	17	1	4	2	2	4	2	15	4	1	2	4	2	2	15	47
	12	4	1	3	1	4	4	17	1	4	2	1	4	3	15	4	1	3	4	1	2	15	47
	13	4	1	1	2	3	3	14	2	3	2	1	1	2	11	3	2	4	3	1	2	15	40
	14	4	1	4	1	4	4	18	1	4	4	1	4	2	16	4	1	2	3	1	4	15	49
	15	4	2	4	1	1	3	15	1	3	1	1	3	2	11	3	1	2	3	1	1	11	37
	16	4	1	4	2	3	2	16	1	1	2	1	4	1	10	4	1	1	4	1	2	13	39
	17	3	1	4	2	3	3	16	1	3	4	1	3	2	14	3	1	1	3	1	4	13	43
	18	4	1	4	3	3	4	19	1	4	1	3	4	1	14	4	1	2	4	1	1	13	46
	19	4	1	4	3	4	4	20	1	4	4	1	4	2	16	4	1	2	4	1	4	16	52
	20	4	1	4	3	3	4	19	1	4	1	2	4	2	14	4	1	2	4	1	1	13	46
	21	4	1	4	3	3	4	19	1	4	2	1	4	1	13	3	3	1	3	1	3	14	46
	22	4	1	4	3	4	4	20	1	4	4	1	4	2	16	4	1	2	4	1	4	16	52
	23	4	1	3	1	3	2	14	2	1	2	1	2	2	10	3	1	2	4	1	2	13	37
	24	4	1	2	4	4	4	19	4	4	2	2	4	4	20	4	4	4	4	1	2	19	58
	25	4	1	4	1	4	3	17	3	3	4	4	3	2	19	3	4	2	3	1	4	17	53
	26	4	1	4	3	3	4	19	3	4	3	2	4	1	17	4	2	2	2	2	2	14	50
	27	4	1	3	2	3	4	17	1	4	2	2	4	2	15	4	1	2	4	2	2	15	47
	28	4	1	4	2	4	3	18	2	3	4	1	3	2	15	3	2	2	2	1	4	14	47
	29	4	1	4	1	3	4	17	1	4	2	1	4	1	13	2	1	1	4	1	2	11	41
	30	4	1	4	1	3	4	17	1	4	1	1	4	1	12	4	2	1	3	1	1	12	41

Validación de estructura y contenido de ficha de observación del desempeño docente

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018

V. ESTRUCTURA:

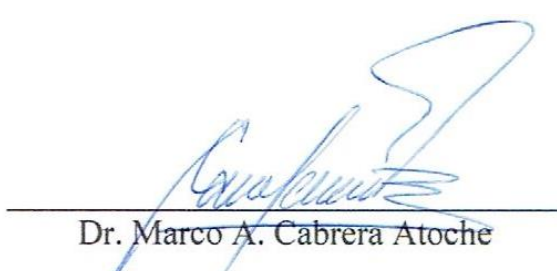
INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Las indicaciones son claras y precisas.					X
2. La cantidad de ítems va a venir de Italia				X	
3. Tiene una organización adecuada.				X	
4. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
TOTAL	18				

VI. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
9. Tiene estrecha relación con Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
10. La redacción es adecuada.				X	
11. El contenido es pertinente y relevante.					X
12. La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
TOTAL	19				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento Ficha de observación para recoger información sobre desempeño docente en la institución educativa Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018 y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.


Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	9	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.826	18

Validación de estructura y contenido de ficha de observación del desempeño docente

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018

VII. ESTRUCTURA:

INDICADORES	1	2	3	4	5
5. Las indicaciones son claras y precisas.					X
6. La cantidad de ítems va a venir de Italia				X	
7. Tiene una organización adecuada.				X	
8. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
TOTAL	18				

VIII. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
13. Tiene estrecha relación con Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
14. La redacción es adecuada.				X	
15. El contenido es pertinente y relevante.					X
16. La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
TOTAL	19				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento Ficha de observación para recoger información sobre desempeño docente en la institución educativa Enrique Gil Calderón – Guayaquil – 2018 y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.



Msc. Alexandra Buenaño B.

C.I. 0914246368

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	9	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.826	18

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil – Ecuador, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil – Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela fiscal de educa “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018</p> <p>H0. No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil-Ecuador en el año 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo – correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 style r fill:none,stroke:none </pre>	<p>Población</p> <p>Muestra: Censal</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la interacción y desempeño docente en la Institución Educativa Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la interacción y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018. • Identificar la relación entre la estructura y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018. 	<p>Hipótesis específicos:</p> <p>H1=Existe una relación significativa entre la Interacción y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil-Ecuador en el año 2018.</p> <p>H0= No Existe una relación significativa entre la interacción y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica “Enrique Gil Calderón” de Guayaquil-Ecuador en el año 2018.</p> <p>H1=Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño docente en a escuela fiscal de educación general básica “Enrique Gil Calderón”.</p> <p>H0= No existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación</p>	<p>Donde:</p> <p>M: Muestra O₁: Clima Organizacional O₂: desempeño docente r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta. Observación</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>1 Cuestionario: 18 items.</p> <p>1 Ficha de observación: 18 items.</p>	
--	---	--	---	--

¿Qué relación existe entre la productividad y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil- Ecuador, 2018?	<ul style="list-style-type: none"> •Definir la relación entre la productividad y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil-Ecuador, 2018. 	<p>general básica “Enrique Gil Calderón”</p> <p>H1=Existe una relación significativa entre la productividad y el desempeño docente organizacional en la escuela fiscal de educación general básica “Enrique Gil Calderón”</p> <p>H0=No existe una relación significativa entre la productividad y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica “Enrique Gil Calderón”</p>		
--	---	--	--	--

Autorización para aplicar cuestionarios



ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA

“ENRIQUE GIL CALDERÓN”

CANTÓN GUAYAQUIL- PARROQUIA TARQUI

Coop. Colinas de la Florida IIMz.892. Sl.33 Vía Perimetral

Correo: ie.enriquegilcalderon@gmail.com

cel: 0989546326 314-7808

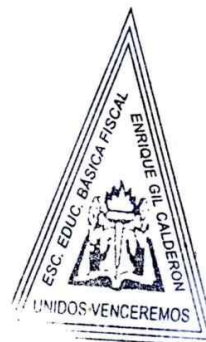


Guayaquil, 18 de mayo de 2018

Yo MSc. Alexandra Buenaño Basantes, Directora de la Escuela Fiscal de Educación General Básica “Enrique Gil Calderón” autorizo a la Lcd. Tatiana Lascano Sancán estudiante del **Programa de Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo – Tumbes – Perú, aplique los cuestionario de su tesis de Investigación titulado **“Clima organizacional y desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón Guayaquil- Ecuador, 2018,”** la cual viene desarrollando bajo la asesoría de Mg. Pulache Herrera Carmen Mariela.

Atentamente,

MSc. Alexandra Buenaño Basantes
Directora



Formulario de autorización para publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 8-08-2019 Página : 1 de 3
---	--	--

Yo Lascano Sancán Olga Tatiana, identificado con DNI N° 0922556410, egresado del programa de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (/) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y Desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón"; en el Repositorio Institucional de la UCV

(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


DNI: 0922556410



FECHA: 8 de agosto del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Acta de aprobación de originalidad de tesis.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mírez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón- Guayaquil, 2018, de la estudiante LASCANO SANCÁN OLGA TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 18 de Diciembre del 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del Software Turnitin

Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón- Guayaquil, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	7%	1%	22%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Instituto Europeo de Posgrado Trabajo del estudiante	1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LASCANO SANCÁN, OLGA TATIANA

INFORME TITULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ENRIQUE GIL CALDERÓN GUAYAQUIL-ECUADOR 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 8 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA